

今、教員に求められる資質能力向上 に向けた研修の手がかり

校内研修は、教員全ての資質能力向上を目指すものですが、大量退職、大量採用の時代にあっては、新規採用教員及び若手教員の資質能力向上の観点に立って、計画、立案することも大切だと考えます。

そこで、新規採用教員及び若手教員に求められる資質能力を、「学習指導の力」、「コミュニケーション能力」、「生徒指導力」の3点にしぼり、その資質能力向上に資する研修の手がかりを提案します。

研修は、一回きりの研修ではなく、実際の業務に生かせるよう計画的・継続的に行う必要があります。ワークショップ等の手法を用い、コミュニケーションを通して、ベテラン教員の豊富な体験を経験の浅い若手教員が学べる研修にしていきたいと考えます。

(1) 学習指導の力の向上に向けた研修の手がかり

- ア 少人数の部会を中心とした研究組織
- イ 研究授業における参観の工夫

(2) コミュニケーション能力の向上に向けた研修の手がかり

- ア コーチングによるコミュニケーション能力の向上

(3) 生徒指導力の向上に向けたの研修の手がかり

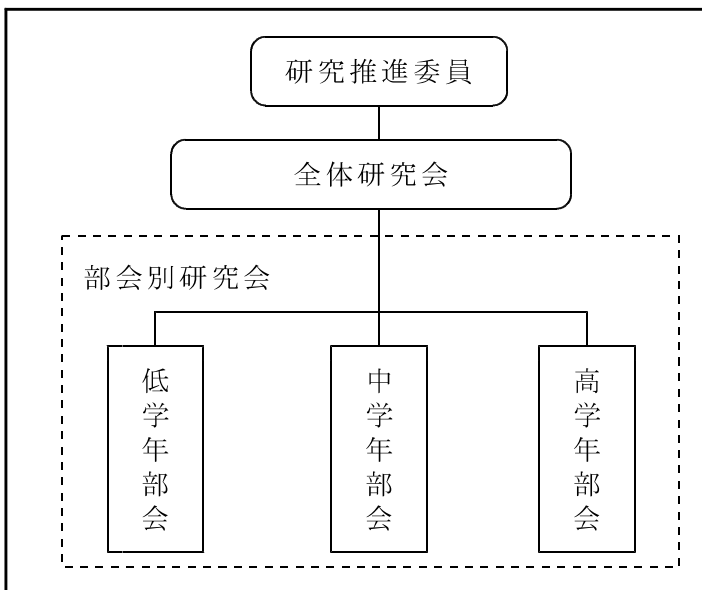
- ア カードを使った生徒指導会議の進め方の工夫

学習指導の力の向上に向けた研修の手がかり 1 (少人数の部会を中心とした研究組織)



新規採用教員や若手教員にとって、研究授業を行うことは大きな不安が伴うものです。そんな時、短時間であっても、気軽に集まれるような部会を中心とした組織づくりをすることが大切であると考えます。一人一人が考えを出し合い、話し合いが活発になる部会づくりをすることによって、研究協議の内容が深まり、課題も明確になると考えられます。また、部会別研究授業を行うことによって、授業を参観する機会が増え、新規採用教員や若手教員の授業力向上につながります。

1 組織について(例)



組織については、学校の規模や研修の方法によって異なりますが、担任以外の教員や養護教員も含め全員で組織することが大切です。

- 研究推進委員会
研究主任や部会の部長等で構成し、研究テーマや年間計画などの案の作成や研究授業などの調整を行います。
- 全体研究会
全教員が参加の下、研究推進委員会からの提案の協議や、部会での取組の報告を行います。
- 部会別研究会
学年・課題・テーマ別など、少人数が生かされる組織が大切です。指導案の作成や部会別研究授業、研究協議などを行います。

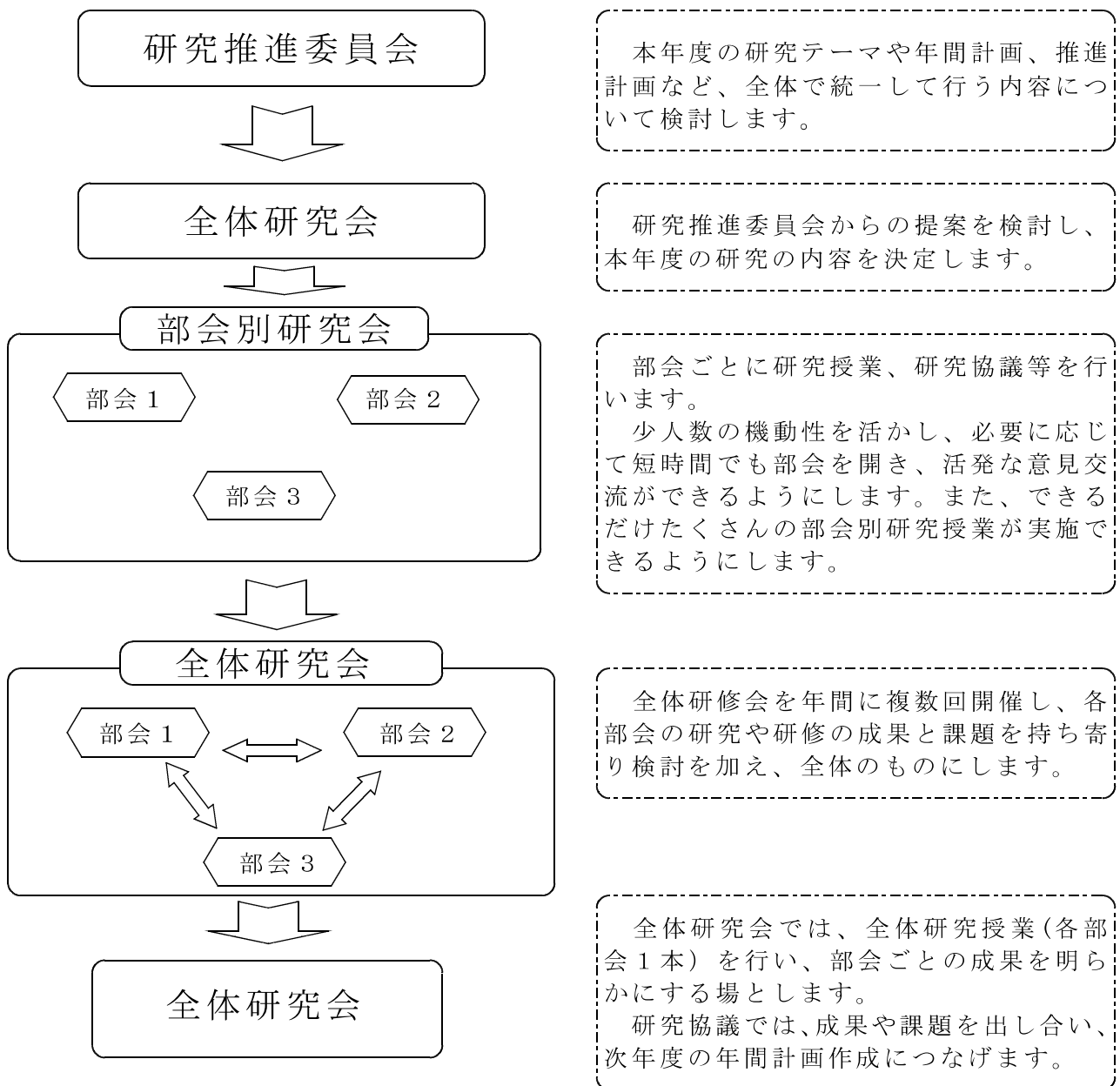
2 部会について

部会の開催は、年間研修計画で定められた日程を中心に行うことが原則ですが、少人数の機動性を活かし、放課後など短時間であっても相談や検討が行えるよう柔軟に対応します。また、一人一人の発言を保障し、活発な意見交流ができるようにします。また、その内容を記録し、次の部会に生かすことも大切です。

研究授業では、指導案の作成過程は指導者に任せられ、できた指導案を部会等で検討することが多く行われています。新規採用教員及び若手教員が増えている現状では、授業づくりについて丁寧な対応が必要です。そこで、指導案は、個々の考えを尊重しながら、部会として作り上げる方法が考えられます。

また、部会別研究授業や研究協議では、その都度、成果と課題を明らかにし、PDCAサイクルを機能させ、次の授業に取り組むようにします。部会別研究授業や研究協議は、部会員全員参加とし、他の部会員は自由参加として負担の軽減を行います。

3 研修の流れ



学習指導の力の向上に向けた研修の手がかり 2 (授業研究における参観の工夫)

1 授業参観の工夫

参観の観点が不明確な場合

導入の絵は、もっと大きい方がいいな。

あの発問、子どもたちには分かるかな？

板書の構成やチョークの色、もう少し工夫した方がいいのに。



参観の観点が明確な場合

〇〇の発問は的を射てたわ。

今の発問、分かりにくかったわ。私なら〇〇って発問するな。

どうして、あの発問になったのかな。

2 授業参観の観点の明確化

(参観の観点が不明確な場合)
授業全体が参観の観点となり、多方面にわたってしまいます。また、どうしても授業者の短所ばかりに目が向いてしまいます。研究協議においても、課題が整理されず、観点のはっきりしない研究協議に陥ってしまう可能性が大きくなります。

(参観の観点が明確な場合)
参観の観点(例)
・児童にとって分かりやすい発問だったか。
・指導者の意図が十分伝わったか。
参観の観点を絞ることができるため、余裕を持って参観することができ、長所・短所の両面に目を向けることができます。また、その観点に沿って協議されるため、内容の深まりが期待できます。

ほとんどの小学校では、研究テーマに沿って、研究授業がなされています。そして、その授業に関しての研究協議もなされていることでしょう。研究授業では、新規採用教員や若手教員が、明確な観点を持って研究授業に臨むことで、授業を見る目を育てることにつながると考えます。授業者が参観者に対して、授業に対する観点を伝えることは、授業後行われる研究協議の深まりにもつながります。

3 有効な研究協議を行うための付箋ふせんの使い方

色違いの付箋を三色用意し、観点に沿って「良かった点」「気になった点」「私ならこうする」などを決められた色に短く記入します。主体的に授業を参観することができるように、授業後、色分けに沿ってメモをまとめ、研究協議に臨むための準備を行うことにもなります。

4 研究協議

付箋に記入された内容から参加者の意見が整理されているため、一人一人が明確な観点をもった研究協議を行うことができます。研究協議では、「良かった点」「気になった点」を出し合い、それらの共通する内容について議論することにより、研究授業の成果と課題が明確になります。このような研究協議を行うことが、研究や協議の深まりと特に、新規採用教員及び若手教員の授業力を向上させることにつながると考えます。

学校の取組紹介

< 8月のテーマ：研究・研修 >

学校では、児童の実態に基づいて研究主題を設定し、内容や方法を決めて校内研究に取り組んでいます。理論研究を行うとともに、授業公開を通しての具体的な研究が進められています。

取組 I (授業研究について：例 2年算数)

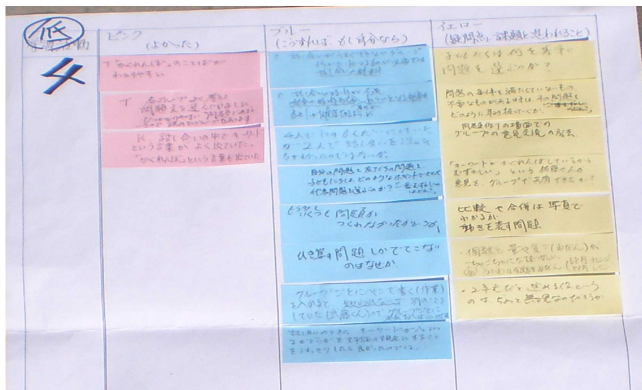
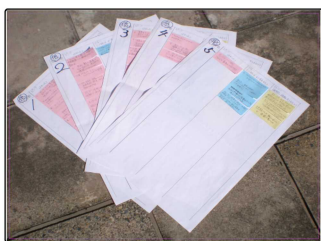
授業を見る際に

3色の付箋

ピンク・・・よかった
ブルー・・・こうすれば もし自分なら
イエロー・・・疑問点 課題と思われること

の活用

- 参観者が、本時案の学習活動に沿って意見を書く。
- 意見を書いた付箋を、各自が授業後に用紙(学習活動ごと)に貼る。



<本時案>

学 習 活 動	
・前時の復習	
1 本時の学習内容を知る。	
おはなしもんだいづくりをしよう	
2 楽しかった町探検の場面を振り返る。	
3 写真を見ながら、加法や減法となる問題を考える。	
4 一人一人が考えた「おはなしもんだい」をグループで話し合う。	
5 グループでできた問題を発表する。	
・次時の予告をする。	

研究協議のもち方

- ① 授業者より(テーマに沿って短く)・学年部から
- ② グループ協議
- ③ 全体での話し合い 各グループからの報告(ブルー、イエローを中心に提案)
全体での話し合い(研究テーマ「かかわり合い力の育成をめざして」にかかわって)
- ④ 講師指導

【奈良市立椿井小学校】

参観者が漠然と授業を見るのではなく、本時の学習活動に沿って、感想や意見をもちます。3色の用紙に書いて貼ることで考えが整理され、授業後の話し合いの視点がはっきりします。その結果、研究協議が深まり、一人一人の教員の指導力を向上させることにつながります。

(参考)「奈良県立教育研究所 学校教育アドバイザーチーム 平成21年度訪問校・テーマ別紹介」
8月のテーマ：研究・研究 奈良市立椿井小学校」より
<http://www.nps.ed.jp/nara-c/advisory/h21/pdf/torikumi8.pdf>

コミュニケーション能力の向上に向けた研修の手がかり (コーチングによるコミュニケーション能力の向上)



教員は毎日、言葉というツールを使って授業をし、子どもたちと会話し、保護者と対応しています。そんな普段の生活の中で、自分のコミュニケーションのとり方について考えることはあるでしょうか。特に、新規採用教員及び若手教員にとって、年上の保護者に対するとき、話を聞く自分の態度や話し方、声の大きさなど、相手に与える印象は、信頼関係を築くために必要なことです。例えば、保護者との会話の中で、「でもね。」という言葉が発したときに、保護者の態度が一変したという経験はないでしょうか。どのように対応するかで、今後の信頼関係に大きな影響を与えることとなります。新規採用教員及び若手教員にとってコミュニケーションスキルをアップすることは欠かせないことです。その方法として、コーチングの視点をもつことが有効な手段の一つであると考えます。

コーチングは、互いに会話を交わしながら、相手の能力、やる気、自発性などを引き出すために、ある一定の話の流れをつくり、目標に向けて本人が決め、行動を起こすことを支援する技術です。

- 信頼関係を築く・・・言葉とともに距離、姿勢、表情などの「ノンバーバル（非言語）」にも気をつけることが、信頼関係構築の第一歩となります。また、共感しながら、とにかく聴くという「傾聴」を心がけることで、相手の存在を認めていることにつながります。相手の立場、考え、思い、感情を横並びで映画を見るように理解することです。
- 自己重要感を満たす・・・誰でも人は、他人からも自分のことを「価値ある存在」だと認めてほしいと思っているものです。「褒める」「仕事を任せる」「意見を求める」ことが大切です。
- 見通しをつける・・・相手の考えや思いを引き出すためにイエス・ノーで答えられる限定質問や考えや思いを引き出す拡大質問を意識的に使い分けて、見直しがもてるようにすることが大切です。

(参考) 大川郁子 (2011) 「コミュニケーションスキルアップ～コーチング入門～」
2011. 8. 12 教育研究所 コミュニケーション能力向上研修講座資料より

コーチングについての研修を行うことによって、コミュニケーション能力が高まり、児童や保護者との信頼関係構築に役立てることができると考えます。特に、学級開きや家庭訪問など最初の出会いを考えれば、春期休業中の校内研修として実施することが有効ではないでしょうか。

生徒指導力の向上に向けた研修の手がかり (カードを使った生徒指導会議の進め方の工夫)



近年、生徒指導上の問題に、複雑な要因が絡み、担任一人では対応できない事象が多く発生しています。

問題解決のために各学校は、担当者を集めて生徒指導部会を開催しますが、新規採用教員や若手教員にとって、簡単に発言できない雰囲気があります。そこで、カードを使った意見の収集が考えられます。これによって、自分の考えも出しやすくなり、カードの説明をすることで発言も保障されます。この進め方において、特にブレインストーミングの原則の一つである「他人の意見を批判しない」を共通理解しておくことが大切です。新規採用教員や若手教員が積極的に会議に参加することが、生徒指導力をつけるための第一歩であると考えます。また、部会の進め方においてもカードによる意見収集は、課題を整理し、対応や方針をまとめるために有効な方法であると考えます。新規採用教員や若手教員には、支援の方法の考え方や手順を学ぶ場として位置づけることができると考えます。このような会議では、当事者の対応のまずさや責任を追及するのではなく、ともに解決の方法を探っていこうという姿勢が重要です。

カードを使った会議を進める手順として、下記のような流れが考えられます。

- (1) 事象について説明を行う。
- (2) 質疑応答
- (3) カードを使って多くの意見を集める。
(児童や保護者に対する対応・補充対応・関係機関との連携など)
- (4) それを分類する。その後、初期カードについての説明を行う。
- (5) 解決に向けての道筋や校内組織及び関係機関との連携を図式化し、今後の対応や方針をまとめる。

この手順で重要なことは、以下の3点です。

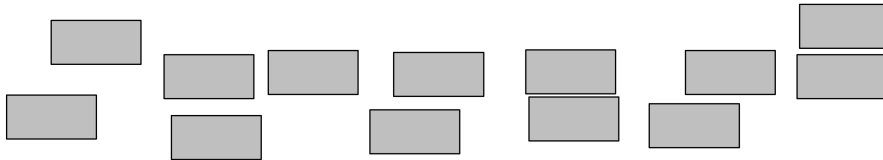
- ・参加者全員がカードに自分の考えを記入する。
- ・カードに書かれた内容を批判しない。
- ・多くの考えを集める。

● 手順のイメージ

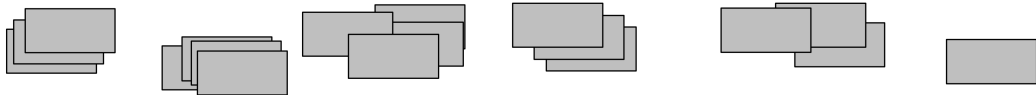
- ① 事例提案者が事例を提案する。
- ② 参加者が事例に対する質問を行う。
- ③ 問題解決に有効と思われる対策や関係機関との連携などをカードに記入する。
(1枚につき1つの内容)

カード作成については、ブレインストーミングの原則を重視する。

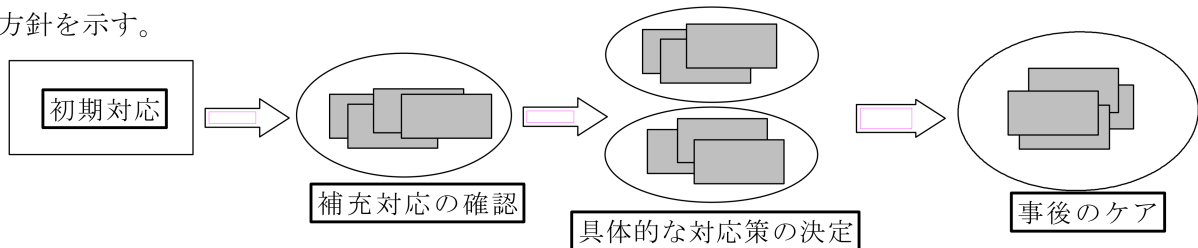
- 1, 「批判するな」
他人の意見を批判してはいけない。批判があると良いアイデアが出にくくなる。
- 2, 「自由奔放」
こんなことを書いたら笑われるのではないか、などと考えずに思いついたことをどんどん書く。
- 3, 「質より量」
できるだけ多くのアイデアを出す。



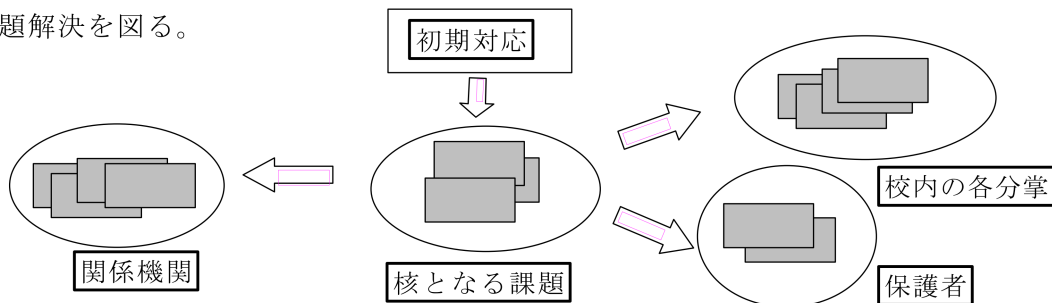
- ④ カードを見て、近い考え方や共通するものをまとめる。カード作成者は、その内容について説明を行い、グループごとに簡潔な文言でタイトルをつける。



- ⑤ 分類されたカードの内容を検討し、解決に向けての取組の道筋を表したり、校内での取組や関係機関との連携などグループごとの関連を矢印で結んでわかりやすくする。
(道筋を重視した例) 具体的な取組を順序(同時進行も含め)立てて示し、問題解決へ向かう方針を示す。



- (連携を重視した例) 核となる課題を確認し、校内各分掌及び関係機関などの連携によって問題解決を図る。



- ⑥ 意見を聞いて参加者全員で確認できた解決策や方針を文書にまとめる。

(参考) 山井敏章「ブレインストーミングとK J法」 <http://www.ritsumei.ac.jp/~yamai/kj.htm>